

---

# Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi di PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar)

Ni Made Dwi Handayani <sup>(1)</sup>

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari <sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: madeddwihandayani@gmail.com

Diterima: 15 Juli 2021	Direvisi: 16 Juli 2021	Disetujui: 16 Juli 2021
------------------------	------------------------	-------------------------

## ABSTRACT

*Human resources are important in organizations because they act as determinants, planners, implementers and analyzers of all activities to achieve the expected goals. The purpose of this study was to determine the effect of self efficacy and organizational commitment on organizational citizenship behavior either directly or indirectly at PT. BPR Gianyar Parthasedana in Gianyar. The samples taken were 44 respondents. Data was collected by observation, interviews, questionnaires and literature study. The analysis technique used is validity test, reliability test, path analysis and Sobel test. The results of the analysis show that (1) self efficacy has a positive and significant effect on organizational commitment (2) organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (3) self efficacy has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (4) organizational commitment has a positive and significant effect in mediating the effect of self efficacy on organizational citizenship behavior. Suggestions to the PT. BPR Gianyar Parthasedana should always pay attention to self efficacy and organizational commitment to support employee organizational citizenship behavior.*

**Keywords:** *Self Efficacy; Organizational Commitment; Organizational Citizenship Behavior*

## ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi penting dalam organisasi karena berperan sebagai penentu, perencana, pelaksana dan penganalisa semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* baik secara langsung maupun tidak langsung pada PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar. Sampel yang diambil sebanyak 44 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, teknik analisis jalur dan uji sobel. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (2) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (3) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*. Saran kepada pihak PT. BPR Gianyar Parthasedana sebaiknya selalu memperhatikan *self efficacy* dan komitmen organisasional untuk mendukung perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan.

---

**Kata kunci:** *Self Efficacy*; **Komitmen Organisasional**; *Organizational Citizenship Behavior*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan karena berperan sebagai penentu, perencana, pelaksana dan penganalisa semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak jarang organisasi mengharapkan tindakan atau perilaku individu yang melaksanakan tugas diluar tanggungjawabnya atau yang disebut dengan perilaku *organizational citizenship behavior*. Menurut Budihardjo (2011:143) *organizational citizenship behavior* merupakan suatu perilaku individu yang bersifat sukarela, tampak, dan dapat diamati. Perilaku OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela, artinya individu yang memiliki perilaku OCB rela melakukan suatu tugas atau pekerjaan diluar tanggungjawabnya walaupun tidak menerima *reward* atau penghargaan secara langsung. Perilaku OCB juga bersifat tampak dan dapat diamati, artinya individu yang memiliki perilaku OCB ikut meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi (Mahayasa dan Suartina, 2019) dengan cara membantu sesama rekan kerja yang tingkat pekerjaannya sudah *overload*, membantu memberikan informasi dan solusi kepada rekan kerja yang kesulitan dan juga ikut berpartisipasi disetiap kegiatan organisasi, Menurut Sule & Priansa (2018:425-426) indikator dari OCB yaitu *altruism* (perilaku membantu), *civic virtue* (mengedepankan kepentingan umum), *conscientiousness* (kesungguhan dalam bekerja), *courtesy* (bersikap sopan) dan *sportsmanship* (bersikap sportif).

Individu yang memiliki perilaku OCB yang tinggi akan selalu terlibat dan ikut serta dalam kegiatan organisasi yang akan menumbuhkan komitmen organisasional dalam diri individu (Mahayasa, dkk., 2018). Seseorang yang memiliki komitmen organisasional menganggap dirinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, (Saepudin & Djati, 2019). Artinya, individu yang memiliki komitmen organisasional memandang nilai dan tujuan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya seperti selalu menyetujui kebijakan organisasi, dan selalu bangga karena merupakan bagian dari organisasi. Yoga,dkk (2021) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan meningkatkan perilaku OCB karyawannya.

Dalam setiap kegiatan organisasi dibutuhkan tingkat keyakinan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan atau *self efficacy*. Sunata & Asih (2017) menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* pasti memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan yang bagus dalam bertindak dan bekerja. *Self efficacy* memiliki peran penting dalam memotivasi individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik

---

bahkan berusaha keras mengatasi segala tantangan dan masalah yang ada. Dewi & Sudibya (2016) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy*, semakin tinggi pula tingkat OCB pada diri individu.

Fenomena yang terjadi pada PT. BPR Gianyar Parthasedana adalah tidak semua karyawannya memiliki perilaku OCB yang dapat mendukung efektivitas perusahaan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang tidak mau membantu rekan kerjanya yang memiliki tugas menumpuk, karyawan yang tidak mau menggantikan tugas rekan lainnya yang sedang tidak masuk kantor, dan karyawan yang berperilaku kurang sopan seperti memainkan ponsel saat rapat berlangsung, yang dapat mengganggu aktivitas perusahaan. Berkaitan dengan *self efficacy*, karyawan cenderung bekerja dengan suasana hati yang kurang baik dan selalu berubah-ubah. Dimana karyawan masih memikirkan hal diluar pekerjaannya seperti pekerjaan rumah tangga.

Fenomena lainnya yang berkaitan dengan komitmen organisasional yaitu menurunnya komitmen pada diri karyawan, hal ini ditandai dengan tingkat absensi karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Adapun alasan karyawan melakukan tersebut antara lain sakit, adanya upacara adat, adanya upacara agama dan terkena macet. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* baik secara langsung maupun tidak langsung pada PT.BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Subagyo (2019) membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai dosen Politeknik Negeri Semarang, yang memberikan arti bahwa pengharapan efikasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai di jurusan elektro. Penelitian lain oleh Setyawan (2018) dan Subagyo (2014) juga membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H1 : diduga *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyanto,dkk (2013) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan *cleaning service* ISS Surabaya. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional maka akan mempengaruhi OCB karyawan *cleaning service* ISS Surabaya. Penelitian lain oleh Ardi & Sudarma (2015); Dewi & Suwandana (2016); Prasasti & Yuniawan (2017); Prameswari & Suwandana (2017) juga membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

H2 : diduga komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

---

Penelitian yang dilakukan oleh Sunata & Asih (2017) membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti peningkatan *self efficacy* dapat meningkatkan OCB pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Badung. Penelitian lain oleh Adianita,dkk (2017); Dewi & Sudibya (2016); Budiastuti (2018) juga membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

H3 : diduga *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2018) yang membuktikan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasional positif dan signifikan diterima. Penelitian oleh Dewi & Sudibya (2016) yang membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian oleh Prasasti & Yuniawan (2017) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

H4 : diduga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap OCB.

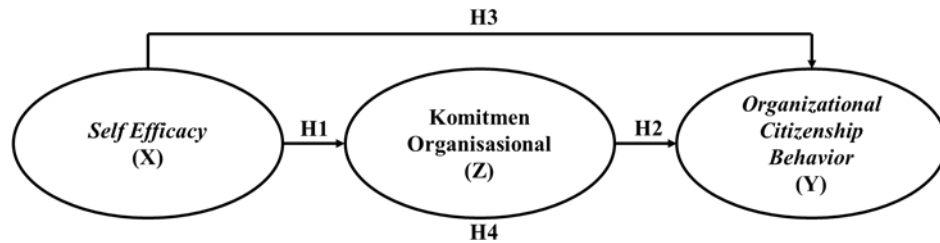
### **Metode Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.BPR Gianyar Parthasedana yaitu sebanyak 44 orang. Penentuan jumlah sampel yaitu dengan metode sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi menjadi sampel karena jumlah populasi relatif kecil yaitu 44 orang. Penelitian ini dilakukan di PT.BPR Gianyar Parthasedana yang beralamat di Jalan Raya Buruan Nomor 88, Desa Buruan, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar.

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen yaitu *self efficacy*, variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* dan variabel mediasi yaitu komitmen organisasional. *Self efficacy* merupakan persepsi karyawan terhadap tingkat keyakinan dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas. OCB merupakan persepsi karyawan terhadap perilaku sukarela dan mau melakukan pekerjaan diluar kewajibannya tanpa adanya *reward*. Komitmen organisasional merupakan persepsi karyawan terhadap cara tetap bertahan dalam organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif serta sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif, teknik analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel.

Penelitian ini bersifat asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel antara dua atau lebih. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disajikan kerangka berpikir sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Subagyo (2019), Widyanto, dkk (2013), Sunata & Asih (2017)

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran kuesioner, karakteristik responden dijelaskan secara umum dari jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan dengan jumlah responden sebanyak 44 orang.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Kategori	Pilihan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	26	59,09
	Laki-laki	18	40,91
	Total	44	100
Usia	17-20 tahun	1	2,27
	21-30 tahun	20	45,45
	31-40 tahun	11	25,00
	>41 tahun	12	27,28
	Total	44	100
Lama bekerja	<1 tahun	2	4,54
	1-3 tahun	9	20,45
	3-5 tahun	7	15,91
	>5 tahun	26	59,10
	Total	44	100
Pendidikan	SMA/SMK	20	45,45
	D1/D2/D3	6	13,64
	D4/S1	18	40,91
	Total	44	100

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 dijelaskan bahwa responden perempuan memiliki jumlah lebih banyak terdiri dari 26 orang atau 59,09 persen. Hal ini dikarenakan perempuan lebih banyak diperlukan pada pekerjaan dibagian dana seperti bagian PDL tabungan, *teller* dan *customer service*. Menurut usia, responden dengan rentang usia 21-30 tahun memiliki jumlah paling banyak terdiri dari 20

orang atau 45,45 persen. Hal ini dikarenakan karyawan dengan rentang usia tersebut akan bekerja secara teliti, cepat dan lebih tanggap. Menurut lama bekerja, responden dengan lama bekerja diatas lima tahun memiliki jumlah paling banyak terdiri dari 26 orang atau 59,10 persen. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut sudah memiliki keterikatan atau komitmen dalam bekerja di perusahaan, dimana karyawan merasa jika meninggalkan perusahaan maka ada biaya dan resiko yang harus dibayar. Menurut pendidikan, responden dengan pendidikan SMA/SMK memiliki jumlah paling banyak terdiri dari 20 orang atau 45,45 persen. Hal ini dikarenakan beberapa bagian masih bisa dilakukan oleh lulusan SMA/SMK seperti *customer service*, PDL tabungan, marketing, satpam dan *cleaning service*.

Hasil pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh item pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid dan setiap variabel memiliki *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan dalam instrumen adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

**Tabel 2. Hasil Analisis Jalur 1**

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,191	3,106		3,604	0,001
Self Efficacy	0,635	0,077	0,788	8,289	0,000

R Square = 0,621

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 1 seperti yang disajikan pada tabel 2, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Z = \beta_1 X + e$$

$$Z = 0,635X + e$$

Besarnya pengaruh variabel *self efficacy* terhadap variabel komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,621 mempunyai arti bahwa sebesar 62,1% variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel *self efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Berdasarkan hasil analisis pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 8,289. Nilai t hitung  $8,289 > 1,683$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Subagyo

(2019); Setyawan (2018); Subagyo (2014) yang membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**Tabel 3. Hasil Analisis Jalur 2**

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,761	6,210		2,377	0,022
Self Efficacy	0,701	0,217	0,440	3,225	0,002
Komitmen Organisasional	0,895	0,270	0,452	3,318	0,002
R Square = 0,711					

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada tabel 3, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + e$$

$$Y = 0,895X + 0,701Z + e$$

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square) sebesar 0,711 mempunyai arti bahwa sebesar 71,1% variabel *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 28,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Berdasarkan hasil analisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 3,318. Nilai t hitung  $3,318 > 1,683$  dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyanto, dkk (2013); Ardi & Sudarma (2015); Prasasti & Yuniawan (2017); Prameswari & Suwandana (2017) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 3,225. Nilai t hitung  $3,225 > 1,683$  dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunata & Asih (2017); Adianita, dkk (2017); Dewi & Sudibya (2016); Budiastuti (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

$$R^2_m = 1 - (Pe_1)^2 - (Pe_2)^2$$

$$R^2_m = 1 - (0,616)^2 - (0,537)^2$$

$$R^2_m = 0,891$$

Artinya, keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 0,891 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 89,1 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 10,9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model seperti variabel kinerja, variabel budaya dan variabel iklim organisasi dan *error*.

$$\begin{aligned} Z &= \frac{ab}{Sab} \\ &= \frac{ab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}} \\ &= \frac{0,568325}{0,03457660383} = 16,4366923598 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan uji sobel, diperoleh nilai Z sebesar 16,43. Nilai 16,43 lebih besar dibandingkan 1,683. Hal ini berarti komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*.

**Tabel 4. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Serta Pengaruh Total**

	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Z	Pengaruh Total
<i>Self Efficacy</i>	→ Komitmen Organisasional	0,635	-	0,635
Komitmen Organisasional	→ <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,895	-	0,895
<i>Self Efficacy</i>	→ <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,701	0,568	1,269

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4, dapat dijelaskan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional sebesar 0,635. Variabel komitmen berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,895. Variabel *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,701 dan ketika melalui variabel mediasi (komitmen organisasional) pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* menjadi 1,269 atau naik sebesar 0,568. Artinya, untuk meningkatkan OCB diperlukan adanya perhatian terhadap *self efficacy* dan komitmen organisasional.

## Simpulan



Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka simpulan dari penelitian ini yaitu *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT.BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan, maka ada beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun kebijakan dimasa mendatang terutama pada *self efficacy*, komitmen organisasional dan OCB. Terkait *self efficacy*, pihak PT.BPR Gianyar Parthasedana harus lebih memperhatikan dan menjaga kondisi fisik dan emosional dalam bekerja, dan selalu terapkan sikap senyum, sapa, salam yang juga dapat meningkatkan semangat bekerja. Terkait komitmen organisasional, pihak PT.BPR Gianyar harus lebih memperhatikan indikator komitmen normatif terutama tentang jam kedatangan ke kantor dimana pimpinan selalu mengingatkan peraturan tersebut baik saat *briefing* pagi atau saat rapat bulanan. Terkait OCB, pihak PT.BPR Gianyar Parthasedana harus lebih memperhatikan dimensi *altruism*, dimana agar karyawan selalu saling membantu rekan kerja lainnya yang memiliki pekerjaan yang sudah menumpuk atau *overload*. Kepada peneliti selanjutnya, dapat meneliti variabel yang sama yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan menghubungkan variabel independen yang berbeda seperti variabel budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan stres kerja untuk mendapat hasil yang lebih variatif.

## Daftar Pustaka

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199–212.
- Ardi, R. T. B., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh perssepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2).
- Budiastuti, A., & Budiastuti, S. (2018). Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement, dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 1(1), 41–54.
- Budihardjo, A. (2011). *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum Sintesis Teori Untuk Mengungkap Kotak Hitam Organisasi*.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap*

- organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.* Udayana University.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). *Pengaruh efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.* Udayana University.
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.
- Mahayasa, I. G. A., & Suartina, I. W. (2019). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Pencapaian Tujuan Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 16-20.
- Prameswari, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1368–1397.
- Prasasti, V. T., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(1), 304–317.
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan UMKM*, 2(1), 123–136.
- Setyawan, S. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(24).
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 10(1).
- Subagyo, A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DOSEN JURUSAN ELEKTRO POLITEKNIK NEGERI SEMARANG. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 15(1), 31–39.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan.*
- Sunata, I. M., & Asih, A. A. K. S. (2017). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PEGAWAI DITINJAU DARI EMPOWERMENT, SELF EFFICACY DAN KEPUASAN KERJA. *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, 13(2), 13–24.
- Widyanto, R., Lau, J. S., & Kartika, E. W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) melalui komitmen organisasional karyawan cleaning service di iss surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1(1), 36–50.
- Yoga, I. W. Y. A., Sadiartha, A. A. N. G., & Sunny, M. P. (2021). Peran Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional untuk Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(2), 513–521.